

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Sugiono (2014), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada tiga macam yaitu:

##### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2014) variabel bebas sering disebut variabel stimulus, prediktor. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “kompetensi dan disiplin kerja”.

##### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah “kinerja pegawai”.

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat yang terletak di Jalan Ternate No. 2, Bandung. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

#### **3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Berdasarkan variabelnya, maka metode penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena

yang diselidiki. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari sugiyono (2014) yang mengatakan bahwa “penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain”.

Sedangkan metode verifikatif atau penelitian kausalitas adalah penelitian untuk menguji kebenaran kausal (*cause-end-effect*), yaitu hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Metode ini bertujuan untuk menguji kebenaran atau hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data lapangan.

Seperti yang telah disebutkan, tujuan dari desain penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat atau kausal dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian ini adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Adapun desain penelitian yang digunakan ialah desain kausalitas. Menurut Sugiyono (2014) desain kausalitas yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Oleh karena itu, desain kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel**

Sugiyono (2014) “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai ( $Y$ ) variabel terikat. Berikut akan disajikan tabel operasionalisasi variabel – variabel tersebut.

a. Variabel Kompetensi ( $X_1$ )**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

Konsep Variabel	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala			
Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.  Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (KBKN) No. 7 Tahun 2013	Kompetensi ( $X_1$ )	1. Kompetensi Inti	Berorientasi pada pelayanan	Tingkat kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat, atasan, dan rekan kerja	Ordinal			
				Tingkat kesopanan pegawai dalam memberikan pelayanan	Ordinal			
				Tingkat keramahan pegawai dalam memberikan pelayanan	Ordinal			
						Integritas	Tingkat kejujuran pegawai dalam menjalankan tugas	Ordinal
							Tingkat tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas	
							Tingkat kemampuan pegawai dalam bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kode etik	

			Kerjasama	Tingkat kerja sama pegawai dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	
				Tingkat kerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	
			Komitmen	Tingkat kemampuan memotivasi dalam menyelaraskan sikap dan tindakan untuk mencapai tujuan	Ordinal	
				Tingkat mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan pribadi	Ordinal	
			2. Kompetensi Teknis	Pengetahuan	Tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan	Ordinal
					Tingkat pengetahuan pegawai tentang cakupan pelaksanaan tugas/pekerjaan	Ordinal
					Tingkat pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas/ pekerjaan	Ordinal
				Keterampilan	Tingkat kecakapan pegawai dalam	Ordinal

				menguasai tugas/ pekerjaan	
				Tingkat kemampuan pegawai menentukan cara menyelesaikan tugas/ pekerjaan	Ordinal
				Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas dengan sangat baik	Ordinal
			Kemampuan menggunakan <i>information technology</i> (IT)	Tingkat kemampuan menggunakan <i>information technology</i> (IT) dalam pekerjaan	Ordinal
		3. Kompetensi Manajerial	Berpikir Analisis	Tingkat kemampuan untuk memahami situasi atau permasalahan dalam pekerjaan	Ordinal
			Berpikir konseptual	Tingkat kemampuan pegawai memahami dan mencari solusi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	Ordinal
			Fleksibilitas	Tingkat kemampuan menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi	Ordinal
			Inisiatif	Tingkat inisiatif pegawai melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan	Ordinal

			Inovasi	Tingkat kemampuan mengintegrasikan ide-ide untuk berinovasi	Ordinal
			Kepemimpinan	Tingkat kemampuan pegawai mengarahkan sesama rekan kerja dan orang lain	Ordinal
				Tingkat kemampuan pegawai untuk menerima pendapat orang lain	Ordinal
			Kemampuan komunikasi	Tingkat keaktifan pegawai dalam berkomunikasi dan berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal
		4. Kompetensi Sosial Kultur	Berinteraksi dengan masyarakat majemuk	Tingkat kemampuan pegawai berinteraksi dengan masyarakat dalam merespon/menyikapi sebuah situasi, fenomena atau permasalahan.	Ordinal

b. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Konsep Variabel	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	1. Taat terhadap aturan waktu	Kehadiran kerja	Tingkat jumlah hari pegawai bekerja	Ordinal
				Tingkat jumlah jam kerja pegawai	Ordinal

Hanny Junia Andini, 2019

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

<p>mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan apabila tidak ditaati dan dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.</p> <p>PP No 53 tahun 2010 pasal 1</p>			Ketepatan waktu masuk dan pulang	Tingkat hadir pada waktunya	Ordinal
				Tingkat istirahat pada waktunya	Ordinal
				Tingkat pulang pada waktunya	Ordinal
	2. Taat terhadap peraturan instansi	Ketaatan pada peraturan	Tingkat ketaatan pada peraturan dan tata tertib yang ada ditempat kerja	Ordinal	
			Tingkat kepatuhan terhadap perintah atasan	Ordinal	
			Tingkat ketaatan menggunakan perlengkapan pakaian seragam sesuai dengan aturan yang berlaku	Ordinal	
	Ketaatan pada standar kerja	Tingkat ketaatan dalam bekerja sesuai dengan SOP (prosedur operasi standar) yang telah ditetapkan	Ordinal		

c. Variabel Kinerja (Y)

Konsep Variabel	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS	Kinerja (Y)	1. Target Kualitas <i>Output</i>	Keberhasilan hasil kerja dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang ditetapkan	Tingkat kualitas pekerjaan dengan SKP yang ditetapkan	Ordinal

Hanny Junia Andini, 2019

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

<p>pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.</p> <p>Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 38 Tahun 2014</p>			Ketelitian dan ketepatan dalam bekerja	Tingkat ketelitian hasil kerja pegawai	Ordinal	
				Tingkat ketepatan hasil kerja dengan SKP yang ditetapkan	Ordinal	
	2. Target Kuantitas <i>Output</i>			Pencapaian target kerja sesuai SKP yang ditetapkan	Tingkat pencapaian target kerja pegawai sesuai SKP yang ditetapkan	Ordinal
				Penyelesaian jumlah pekerjaan sesuai dengan target	Tingkat penyelesaian jumlah pekerjaan sesuai dengan target	Ordinal
	3. Target Waktu			Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	Tingkat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	Ordinal
				Penghematan waktu kerja yang efektif dan efisien	Tingkat Penghematan waktu kerja yang efektif dan efisien	Ordinal
				Pemanfaatan Waktu	Tingkat pemanfaatan waktu dalam pekerjaan	Ordinal
	4. Target Biaya			Penggunaan Sumber Daya	Tingkat penggunaan sarana di instansi	Ordinal
					Tingkat pengoptimalan sarana di instansi	Ordinal
					Tingkat pemanfaatan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal



### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber – sumber dimana data yang diperlukan untuk membahas suatu masalah penelitian diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder). Berdasarkan sumber data yang diperoleh pada penelitian ini, maka data penelitian dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu:

##### 1. Sumber Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2014) yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melalui wawancara langsung dengan pihak terkait serta penyebaran angket kepada pegawai maupun pihak yang berwenang di BKD Provinsi Jawa Barat.

##### 2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2014) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen-dokumen yang diperoleh dari instansi serta informasi yang didapat dari buku, artikel, laporan, jurnal dan literatur lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2 Jenis Data**

No.	Keterangan	Jenis Data
1.	Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) BKD Provinsi Jawa Barat	Sekunder
2.	Data Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	Sekunder
3.	Draft Presensi BKD Provinsi Jawa Barat	Sekunder
4.	Data Tingkat Pendidikan BKD Provinsi Jawa Barat	Sekunder
5.	Data Tingkat Golongan BKD Provinsi Jawa Barat	Sekunder
6.	Profil BKD Provinsi Jawa Barat	Sekunder
7.	Data Nama Pegawai BKD Provinsi Jawa Barat	Sekunder
8.	Wawancara seputar kondisi instansi	Primer
9.	Data Kuesioner Penelitian	Primer

*Sumber: Tabel merupakan hasil rancangan peneliti*

Hanny Junia Andini, 2019

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan suatu instrumen penting untuk menunjang pelaksanaan penelitian tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan suatu teknik dalam pengumpulan data dan untuk menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh peneliti ke tempat objek penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

##### a. Observasi

Menurut Sugiyono (2014) Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti.

##### b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2014) wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari reponden yang lebih mendalam dan jumlah repondennya sedikit/kecil.

##### c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### 2. Studi Kepustakaan (*Library Reseacrh*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data – data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

### 3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan data yang diperoleh terdapat 121 orang pegawai sebagai populasi.

**Tabel 3.3 Rekapitulasi Pegawai  
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat**

No.	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Bidang Kesekretariatan	38
2.	Bidang Pengadaan dan Mutasi	26
3.	Bidang Pengembangan Karir	22
4.	Bidang Kesejahteraan dan Disiplin	21
5.	Bidang Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	14
<b>Jumlah</b>		<b>121</b>

*Sumber : Bagian Kepegawaian dan Umum BKD Prov Jabar*

#### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada. Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif. Teknik penarikan sampel diartikan sebagai proses seleksi untuk mendapatkan sampel dalam kegiatan penelitian, jenis teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling acak (*random sampling*) dengan cara undian tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Melihat jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu sebesar 121 orang pegawai. Maka dapat ditarik sampel sebagaimana dirumuskan di bawah ini.

Hanny Junia Andini, 2019

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e=0,1)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{121}{1 + (121 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{121}{2,21} = 54,7 = 55$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka sampel secara keseluruhan sebanyak 55 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10 % atau 0,1 dari 55 orang ( 10 % x 55 = 5,5 ), maka ukuran sampel dinaikkan menjadi 61 orang (55 + 5,5 = 60,5 atau 61).

### 3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling menurut Sugiyono (2014) adalah merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Proportional Stratified Random Sampling*. *Proportional Stratified Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. (Sugiyono, 2014)

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang adalah sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Dimana:

ni = anggota sampel pada proporsi ke-i

Ni = populasi ke-i

N = sampel yang diambil dalam penelitian

Hanny Junia Andini, 2019

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**Tabel 3.4**  
**Proporsi Sampel Responden Penelitian**

No.	Nama Bidang	Jumlah Populasi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1.	Bidang Kesekretariatan	38	38/121 x 61	19
2.	Bidang Pengadaan dan Mutasi	26	26/121 x 61	13
3.	Bidang Pengembangan Karir	22	22/121 x 61	11
4.	Bidang Kesejahteraan dan Disiplin	21	21/121 x 61	11
5.	Bidang Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	14	14/121 x 61	7
<b>Jumlah</b>		<b>121</b>		<b>61</b>

*Sumber : Bagian Kepegawaian dan Umum BKD Prov Jabar (data diolah)*

### 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarkan.

Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka tidak valid yang kemudian akan digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner. Rumus korelasi *product moment* dijabarkan dibawah ini:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010})$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Korelasi Product Moment

$N$  : Jumlah Populasi

$\sum X$  : Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$  : Jumlah skor variabel (y)

$\sum X^2$  : Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\sum Y^2$  : Jumlah skor butir variabel (y)

$\sum xy$  : Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Harga  $r_{xy}$  menunjukkan indeks korelasi antar dua variabel yang dikorelasikan.

Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut.

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 25.0 for windows*. Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  yaitu  $30-2=28$  sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374.

Pengujian instrument dalam penelitian ini dilakukan pada setiap item pertanyaan yang berjumlah 46 item. Hasil pengujian validitas intrumen untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian ini diperlihatkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Pengujian Validitas  $X_1$  (Kompetensi)**

No Bulir	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1	0,621	0,374	Valid
2	0,576	0,374	Valid
3	0,498	0,374	Valid
4	0,725	0,374	Valid
5	0,640	0,374	Valid
6	0,640	0,374	Valid
7	0,685	0,374	Valid
8	0,685	0,374	Valid
9	0,762	0,374	Valid
10	0,688	0,374	Valid
11	0,603	0,374	Valid
12	0,766	0,374	Valid
13	0,728	0,374	Valid
14	0,479	0,374	Valid
15	0,733	0,374	Valid
16	0,813	0,374	Valid
17	0,564	0,374	Valid
18	0,731	0,374	Valid
19	0,829	0,374	Valid
20	0,669	0,374	Valid
21	0,724	0,374	Valid
22	0,769	0,374	Valid
23	0,765	0,374	Valid
24	0,741	0,374	Valid
25	0,642	0,374	Valid
26	0,477	0,374	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan data, 2019 dengan SPSS 25.0 for Windows*

**Tabel 3.6**  
**Hasil Pengujian Validitas X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)**

No Bulir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,755	0,374	Valid
2	0,716	0,374	Valid
3	0,756	0,374	Valid
4	0,589	0,374	Valid
5	0,689	0,374	Valid
6	0,759	0,374	Valid
7	0,622	0,374	Valid
8	0,608	0,374	Valid
9	0,658	0,374	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan data, 2019 dengan SPSS 25.0 for Windows*

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Validitas Y (Kinerja)**

No Bulir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,818	0,374	Valid
2	0,786	0,374	Valid
3	0,614	0,374	Valid
4	0,887	0,374	Valid
5	0,816	0,374	Valid
6	0,793	0,374	Valid
7	0,766	0,374	Valid
8	0,789	0,374	Valid
9	0,489	0,374	Valid
10	0,644	0,374	Valid
11	0,667	0,374	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan data, 2019 dengan SPSS 25.0 for Windows*

Berdasarkan tabel 3.5, 3.6, dan 3.7 diatas, maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga pertanyaan dalam kuesioner bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.



### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Arikunto (2010) menjelaskan, “Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.” Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas terdiri dari dua jenis, yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas internal. Uji reliabilitas eksternal dilakukan dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengujian.

Koefisien *Alpha Croanbach* ( $C\alpha$ ) merupakan statistic yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrument penelitian. Suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* ( $C\alpha$ ) lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \text{ (Suharsimi Arikunto, 2010)}$$

Dimana:

$r_{11}$  : Reabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ : Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  : Varian total

Rumus variannya adalah:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N} \text{ (Suharsimi Arikunto, 2010)}$$

Keterangan:

$\sigma_t^2$  : Harga varians total

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$  : Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

$N$  : Jumlah responden

Hanny Junia Andini, 2019

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 25.0 for windows*.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai $r$ hitung	Nilai $r$ tabel	Keterangan
Kompetensi	0,951	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,854	0,70	Reliabel
Kinerja	0,918	0,70	Reliabel

*Sumber : Hasil Pengolahan data, 2019 dengan SPSS 25.0 for Windows*

Pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat (df)  $n-2$ , yaitu  $30-2 = 28$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,70. Hasil uji reliabilitas variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  dengan menggunakan bantuan program *SPSS 25.0 for Windows*, jika skor  $r_{hitung}$  lebih besar di banding  $r_{tabel}$ , sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah antara variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) ada pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ).

Prosedur yang digunakan dalam pengelolaan data penelitian adalah sebagai berikut.

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut berkaitan dengan kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. *Scoring*, yaitu pemberian skor untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap,

Hanny Junia Andini, 2019

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Jawaban setiap instrumen skala ini mempunyai bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3.9**

**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat Mampu/ Sangat Sopan/ Sangat Ramah/ Sangat Jujur/ Sangat Tanggung Jawab/ Sangat Kooperatif / Sangat Komitmen/ Sangat Sesuai/ Sangat Tinggi/ Sangat Paham/ Sangat Cakap/ Sangat Inisiatif/ Sangat Aktif/ Sangat Tepat/ Sangat Taat/ Sangat Patuh/ Sangat Teliti/ Sangat Efekif/ Selalu /Sangat Optimal	5
Mampu/Sopan/Ramah/Jujur/Tanggung Jawab/Kooperatif/ Komitmen/ Sesuai/ Tinggi/Paham/ Cakap/ Inisiatif/ Aktif/ Tepat/ Taat/ Patuh / Teliti/ Efekif/ Sering/ Optimal	4
Kurang Mampu/ Kurang Sopan/ Kurang Ramah/ Kurang Jujur/Kurang Tanggung Jawab/ Kurang Kooperatif/ Kurang Komitmen /Kurang Sesuai/ Sedang / Kurang Paham/ Kurang Cakap/ Kurang Inisiatif/ Kurang Aktif / Kurang Tepat/ Kurang Taat/ Kurang Patuh/ Kurang Teliti/ Kurang Efekif/ Kadang-Kadang/ Kurang Optimal	3
Tidak Mampu/ Tidak Sopan/ Tidak Ramah/ Tidak Jujur/ Tidak Tanggung Jawab/ Tidak Kooperatif/ Tidak Komitmen/ Tidak Sesuai/ Rendah/ Tidak Paham/ Tidak Cakap / Tidak Inisiatif/ Tidak Aktif/ Tidak Tepat/ Tidak Taat /Tidak Patuh/Tidak Teliti/Tidak Efekif/Pernah / Tidak Optimal	2
Sangat Tidak Mampu/ Sangat Tidak Sopan/Sangat Tidak Ramah/Sangat Tidak Jujur/Sangat Tidak Tanggung Jawab/ Sangat Tidak Kooperatif/ Sangat Tidak Komitmen/ Sangat Tidak Sesuai/ Sangat Rendah/ Sangat Tidak Paham/ Sangat Tidak Cakap/ Sangat Tidak Inisiatif/ Sangat Tidak Aktif/ Sangat Tidak Tepat/ Sangat Tidak Taat/ Sangat Tidak Patuh/ Sangat Tidak Teliti/ Sangat Tidak Efekif/ Tidak Pernah/ Sangat Tidak Optimal	1

3. *Tabulating*, yaitu perhitungan hasil scoring yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut.

**Table 3.10**

**Rekapitulasi Data**

Responden	Skor item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

#### 4. Rancangan Analisis Deskriptif

Analisis yang digunakan untuk menggambarkan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penelitian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus Sugiyono (2014) dengan langkah – langkah sebagai berikut.

- a. Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana:

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Dimana:

$X_i$  = Jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$  = Jumlah skor angket masing – masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam lima tingkatan yaitu sangat rendah, rendah, cukup tinggi, tinggi, sangat tinggi dengan langkah sebagai berikut.

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

Tinggi = ST x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

Dimana:

ST = Skor Tertinggi

SR = Skor Rendah

JB = Jumlah Bulir

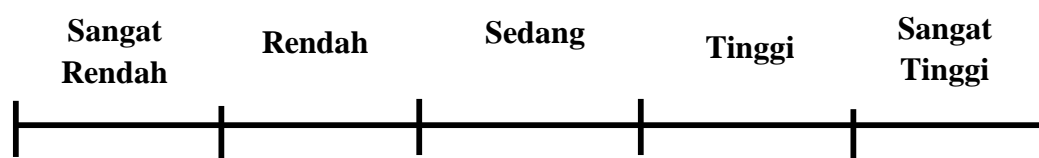
JR = Jumlah Responden

- d. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus:

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{5}$$

- e. Selanjutnya menentukan garis kontinum sangat rendah, rendah, cukup tinggi, tinggi, sangat tinggi dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.

- Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk Kompetensi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y).



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum Penelitian**

### 5. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah – langkahnya dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

#### 3.7.2 Method of Successive Internal (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan dan sekurang – kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Internal* (MSI) dengan langkah – langkah berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan rumus :  $P_{i= \frac{f}{N}}$
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai identitas untuk nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala (*skala value*) dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

Secara teknis untuk mentransfortasi data menjadi skala interval akan dibantu dengan menggunakan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval* tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = [I + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

**Tabel 3.11**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

<b>Kriteria</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Scale Value</i>					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

### 3.7.3 Analisis Korelasi

“Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada berapa erat hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu”. (Suharsimi Arikunto, 2010).

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Maka analisis korelasi yang digunakan analisis korelasi ganda. Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama – sama atau lebih variabel lain. (Sugiyono, 2014).

Korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Rumus korelasi ganda dua variabel :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

(Sugiyono, 2014)

Dimana:

$R_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $X_2$  secara bersama – sama dengan variabel  $Y$

$r_{yx_1}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{yx_2}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan  $X$  dan  $Y$  dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan)  $X$  pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan)  $Y$ . Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara  $X$  dan  $Y$  disebut Koefisien Korelasi ( $r$ ). Nilai  $r$  harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

- a. Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat atau positif.
- b. Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- c. Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka korelasi antar kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**Tabel 3.12**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber: Sugiyono (2014)*

### 3.7.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) sugiyono (2014). Analisis berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependen* variabel dengan dua atau *independen* variabel. Penelitian ini terdiri dari dua variabel *independen*.

Persamaan untuk analisis regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2014)

Dimana:

$Y$  = Variabel *dependen* (Kinerja)

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Disiplin Kerja

$a$  = Harga  $Y$  apabila  $X = 0$  (Harga Konstan)



$b_1 b_2$  = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan dan penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b$  (+) maka naik, bila  $b$  (-) maka terjadi penurunan.

### 3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ , maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010})$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

$r$  = Koefisien Korelasi

### 3.7.6 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji  $t$ ) sebagai berikut:

$$t = r_2 \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2014)

Dimana:

$t$  = distribusi student

$r$  = nilai koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

$n$  = jumlah sampel

dengan kriteria sebagai berikut:

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $N-2$
2. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
3. Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat menggunakan rumus uji  $F$  sebagai berikut:

Hanny Junia Andini, 2019

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$f_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2014)

Dimana:

$f_{hitung}$  = Nilai F yang dihitung

R = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Apabila  $F_h > F_t$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
3. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut.

a. Hipotesis Pertama

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_{1.1} : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Hipotesis Kedua

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_{1.2} : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Hipotesis Ketiga

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y).

$H_{1.3} : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).